



**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA/BURUH WANITA  
DALAM HUBUNGAN KERJA DENGAN PERUSAHAAN BERDASARKAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG  
KETENAGAKERJAAN ( Studi Kasus pada PT. Sido Muncul )**

Josef Martua Prasetyo Manik\*, Dewi Hendrawati, Suhartoyo  
Program Studi S1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Diponegoro  
E-mail: [josefmartua@gmail.com](mailto:josefmartua@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana implementasi perlindungan terhadap pekerja/buruh wanita dalam hubungan kerja dengan perusahaan antara pekerja/buruh wanita dan P.T. Sido Muncul dan apa akibat hukum apabila pekerja/buruh wanita dan P.T. Sido Muncul tidak melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kontrak kerja yang telah dibuat oleh kedua belah pihak dan bagaimana perlindungan hukumnya. Berdasarkan penelitian, diperoleh hasil bahwa dalam pengimplementasian perlindungan terhadap pekerja/buruh yang dilakukan oleh PT. Sido Muncul telah dilaksanakan dengan baik yang terlihat dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat oleh PT. Sido Muncul dengan Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Reformasi (SP FARKES.R) yang di dalam perjanjian kerja bersama tersebut telah mengikuti ketentuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan dengan inisiatif dari perusahaan sendiri menambahkan perlindungan bagi hak-hal pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan terutama bagi pekerja/buruh wanita. Dalam hal akibat hukum apabila pekerja/buruh wanita tidak melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kontrak kerja yang telah dibuat oleh kedua belah pihak maka perusahaan dapat melakukan teguran berupa surat peringatan, mutasi, penundaan kenaikan jabatan, penghapusan jabatan, skorsing serta pemutusan hubungan kerja (PHK). Sedangkan akibat hukum bagi perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pemberi kerja maka berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif maupun sanksi pidana.

**Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak dan Kewajiban Pekerja, Pekerja/Buruh**

**ABSTRACT**

*This study was conducted to determine how the implementation of protection of female labourers/workers in the employment relationship with the company between female labourers/workers and P.T. Sido Muncul and what the was legal consequences if the female labourers/workers and P.T. Sido Muncul not exercise the rights and obligations in accordance with employment contracts that had been made by both parties and how the legal cover was. Based on research, the result was the implementation of the protection of the workers/labourers carried out by PT. Sido Muncul had been implemented properly according to Perjanjian Kerja Bersama (PKB) made by PT. Sido Muncul with Serikat Pekerja Farmasi dan Kesehatan Reformasi (SP FARKES.R) which that collective labour agreement had followed the provision written UU No. 13 Tahun 2003 about labor, and with the initiatives of the company, it added protection for the rights of the workers/labourers who worked in the company, especially for female labourers/workers. In terms of the legal consequences, if the female labourers/workers did not do the rights and obligations in accordance with employment contracts that have been made by both parties, the company could carry out a warning in the form of a warning letter, mutation, postponement of promotion, elimination of positions, the suspension and termination of employment. Meanwhile, the legal consequences for the company for not carrying out its obligations as an employer, based on UU No. 13 Tahun 2003 about labours, the company could be subject to administrative and criminal sanctions.*

**Keywords: Legal Protection, Rights and Obligations Worker, Workers / Labor**

## I. PENDAHULUAN

Istilah perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga Hukum Perburuhan sama dengan Hukum Ketenagakerjaan. Istilah Hukum Ketenagakerjaan semakin populer dengan diundangkannya Undang-Undang Ketenagakerjaan (Undang-Undang No.13 Tahun 2003) sebagai Undang-Undang payung bagi masalah-masalah yang terkait dengan Hukum Perburuhan/Hukum Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut undang-undang ini, tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”<sup>1</sup>

Hukum Perburuhan / Ketenagakerjaan di dalamnya terdapat subyek dan obyek. Subyek Hukum Ketenagakerjaan adalah buruh, pengusaha dan organisasi perburuhan. Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun pengusaha menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan pengusaha adalah :

1. orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara sendiri berdiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. orang perseorangan, persekutuan, badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Pada hakikatnya, obyek Hukum Ketenagakerjaan berkaitan dengan hal berikut:

1. Terpenuhinya pelaksanaan sanksi hukuman, baik yang bersifat administratif maupun bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.
2. Terpenuhinya ganti rugi banyak pihak yang dirugikan sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah disepakati.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung:C.V.Pustaka Setia,2013),hlm.46.

---

<sup>2</sup> R.Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung:C.V.Pustaka Setia,2013),hlm72

Hubungan kerja pada dasarnya merupakan hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Perjanjian kerja yang akan ditetapkan oleh pekerja/buruh dan pengusaha tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja yang telah dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/buruh yang ada pada perusahaannya. Demikian pula perjanjian kerja itu tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang dibuat oleh pengusaha.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 50 bahwa hubungan kerja timbul akibat adanya perjanjian kerja antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja/buruh. Sedangkan menurut pakar hukum, perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja ada empat unsur penting, antara lain :

1. Adanya pekerjaan (Pasal 1601a KUH Perdata dan Pasal 341 KUH Dagang)

2. Adanya upah (Pasal 1603p KUH Perdata)
3. Adanya perintah orang lain (Pasal 1603b KUH Perdata)
4. Adanya batasan waktu tertentu, karena tidak ada hubungan kerja yang berlangsung secara terus-menerus.<sup>3</sup>

Adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan, maka timbul hak serta kewajiban yang akan diperoleh oleh pekerja/buruh atau perusahaan serta yang harus dipenuhi oleh buruh/pekerja atau perusahaan. Salah satu hak yang akan diterima oleh para pekerja/buruh adalah hak perlindungan dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hak tersebut diatur didalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di dalam Pasal 86 ayat (1). Yang mana dalam pasal tersebut mengatakan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral kesusilaan, perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Perlindungan pekerja atau buruh wanita berbeda dengan perlindungan terhadap pekerja atau buruh pria,

---

<sup>3</sup>Danang Sunyoto, *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, (Jakarta: P.T. Buku Seru, 2013), hlm. 93-94

dikarenakan kodrat seorang wanita itu sendiri dan adanya ciri wanita itu sendiri yaitu:

1. Para wanita umumnya bertenaga lemah, halus, tapi tekun; norma-norma susila harus diutamakan, agar pekerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif maupun perbuatan asusila yang di peroleh dari pekerja lawan jenisnya, terutama pekerja / buruh wanita yang sedang dipekerjakan pada malam hari;
2. Para pekerja wanita pada umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang halus sesuai dengan kehalusan sifat dan tenaganya; para pekerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakan pula.

Perlindungan terhadap pekerja/buruh wanita berbeda dari perlindungan pekerja/buruh pria, karena selain hal-hal diatas pekerja/buruh wanita memiliki perlindungan khusus terhadap hak-hak khusus yang mereka miliki, hak-hak khusus yang dimaksud adalah hak cuti

haid, hak cuti hamil dan melahirkan, hak keguguran, hak biaya persalinan untuk pekerja/buruh wanita, hak menyusui dan/atau memerah ASI, hak mendapatkan fasilitas khusus.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas maka permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi perlindungan terhadap pekerja/buruh wanita dalam hubungan kerja dengan perusahaan antara pekerja/buruh wanita dan P.T. Sido Muncul ?
2. Apa akibat hukum apabila pekerja/buruh wanita dan P.T. Sido Muncul tidak melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kontrak kerja yang telah dibuat oleh kedua belah pihak dan bagaimana perlindungan hukumnya ?

## **II. METODE**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis empiris. Pendekatan secara yuridis adalah pendekatan dari segi peraturan perundang-undangan dan norma-norma hukum sesuai dengan permasalahan hukum yang ada, sedangkan pendekatan empiris adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan peraturan perundang-undangan yang

menyangkut permasalahan penelitian berdasarkan fakta yang ada.<sup>4</sup>

Dalam mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan difokuskan pada pokok-pokok permasalahan yang ada, sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi penyimpangan dan kekaburan dalam pembahasan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Sumber data primer diperoleh langsung dari pengamatan di lapangan dengan cara melakukan wawancara dan observasi. Wawancara yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara langsung dengan pihak pengusaha, maupun dari pihak pekerja/buruh wanita, yang terlebih dahulu menetapkan pertanyaan-pertanyaan sebagai pedoman tetapi masih dapat dimungkinkan dengan adanya varias-variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasi ketika wawancara dilaksanakan. Sedangkan observasi (pengamatan) yaitu dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan baik itu berupa pengamatan mengenai lokasi perusahaan, pelaksanaan hak-hak yang diperoleh oleh setiap pekerja/buruh wanita selama menjalankan

pekerjaannya di perusahaan tersebut.

#### 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder diperoleh melalui studi literature, antara lain mencakup buku-buku referensi, dokumen-dokumen resmi, peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas, tulisan-tulisan karya ilmiah terdahulu yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari :

##### a. Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat.

Bahan hukum hukum tersebut meliputi sumber-sumber hukum nasional yang berkaitan dengan implementasi perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh wanita dalam hubungan kerja dengan perusahaan yang terdiri dari beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perjanjian kerja di Indonesia antara lain adalah:

- 1.) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 2.) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3.) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

---

<sup>4</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 1990) halaman 40

- 4.) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep. 224/Men/2003 Tentang Kewajiban Pengusaha yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan Pukul 07.00
- 5.) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 8. Per-04/Men/1989 tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari
- 6.) Peraturan Perusahaan PT. Sido Muncul
- b. Bahan hukum sekunder yaitu bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa dan memahami bahan hukum primer, di mana bahan hukum sekunder terdiri dari:
  - 1) Hasil karya ilmiah para sarjana;
  - 2) Hasil-hasil penelitian;
- c. Bahan hukum tersier yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi yang dapat menambah atau menguatkan tentang bahan-bahan hukum primer dan sekunder antara lain kamus-kamus,

*ensiklopedia, artikel majalah, koran, data print out internet.*<sup>5</sup>

Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, dalam bukunya Metodologi Penelitian Hukum dan Yurimetri, teknik pengumpulan data dalam suatu penelitian dapat dilakukan melalui 4 (empat) cara, yaitu:

- (a) Studi Kepustakaan,
- (b) Observasi,
- (c) Interview, dan
- (d) Kuesioner.

Sesuai dengan penelitian ini yang menggunakan pendekatan *yuridis empiris*, pengumpulan data menggunakan teknik interview, maka dalam mengumpulkan data-data dari hasil wawancara mendalam (*indepth interview*) merupakan teknik untuk menjangkau data primer yang dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara. Informan dipilih secara *purposive* yaitu sampel yang dipilih secara sengaja karena dianggap memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat memperkaya data penelitian.<sup>6</sup> Informan yang dipilih oleh penulis dalam hal ini adalah pihak yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh wanita dalam hubungan kerja dengan

---

<sup>5</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995) halaman 236

<sup>6</sup> Prasetya Irawan, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*, (Jakarta: FISIP UI, 2006) halaman 17



perusahaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Adapun informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Pimpinan pabrik (HRD HR-MI)
- b) Ketua Serikat Pekerja.

### **III. Hasil dan Pembahasan**

#### **A. Implementasi perlindungan terhadap pekerja/buruh wanita dalam hubungan kerja dengan perusahaan antara pekerja/buruh wanita dan P.T. Sido Muncul**

Hubungan hukum yang terjadi antara pekerja/buruh dengan perusahaan di tandai dengan adanya suatu kontrak kerja atau bisa di sebut juga dengan perjanjian kerja. Definisi perjanjian kerja menurut Subekti perjanjian kerja yaitu antara seorang buruh dan seorang pengusaha majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjian dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak pengusaha berhak memberikan perintah-perintah yang harus dituruti oleh pihak lain. Sedangkan menurut Shamad, perjanjian kerja ialah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang

dijanjikan atau disetujui bersama.” Sedangkan definisi perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.<sup>7</sup>

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana undang-undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga pekerja dari para pemberi kerja (pengusaha) yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Dengan demikian perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para tenaga kerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para tenaga kerja dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan di dunia usaha.

---

<sup>7</sup> Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, ( Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), hlm.54-55.

Seorang pekerja / buruh wanita memiliki hak-hak khusus yang hanya dimiliki oleh wanita yang kaitannya dengan alat reproduksi wanita. Hak-hak tersebut sebagai berikut :

#### 1. Cuti Haid

Pekerja/buruh wanita dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid. Cuti haid menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, tidak lagi merupakan hak mutlak bagi pekerja / buruh perempuan melainkan izin untuk boleh tidak masuk kerja yang diberikan oleh Undang-Undang bila dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukannya kepada pengusaha. Pelaksanaan ketentuan izin haid ini diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.<sup>8</sup>

#### 2. Melahirkan

Pekerja/buruh wanita berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan menurut

perhitungan dokter kandungan atau bidan. Lamanya istirahat melahirkan ini dapat diperpanjang berdasarkan surat keterangan dokter kandungan atau bidan, baik sebelum maupun setelah melahirkan. Pekerja/buruh wanita yang mengalami keguguran berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan atau bidan.

Sanksi atas kejahatan tidak memberikan istirahat melahirkan atau keguguran ini sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) Tahun dan 4 (empat) Tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) (Pasal 185 Undang-Undang No.13 Tahun 2003). Pekerja/buruh berhak mendapat upah penuh pada saat mengambil istirahat melahirkan ini.<sup>9</sup>

#### 3. Menyusui

Pekerja/buruh wanita yang anaknya masih menyusui harus diberi

---

<sup>8</sup> Kartasapoetra & Widiyaningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998), Halaman 105

---

<sup>9</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2000), Halaman 95



kesempatan sepatutnya untuk menyusui anaknya, jika hal itu harus dilakukan selama waktu bekerja. Kesempatan sepatutnya adalah lamanya waktu yang diberikan kepada pekerja/buruh wanita untuk menyusui bayinya dengan memperhatikan persediaan tempat yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan yang diatur dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Sido Muncul tercatat di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Semarang dengan nomor pencatat 250/89.SP.SR/CAT/HI/XII/2003 dan tercatat 140/251/OP/SP85/02.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) diperbaharui dan disetujui pada tanggal 31 Agustus 2015. Perjanjian Kerja Bersama mengatur hak-hak dan kewajiban karyawan, pekerja/buruh yang bekerja di PT Sido Muncul. Dalam hal ini hak-hak bagi pekerja/buruh wanita, yang diatur sebagai berikut:

1. Pasal 26 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) : mengatur mengenai hak memperoleh Program Keluarga Berencana (KB).

2. Pasal 47 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) : mengatur mengenai hak untuk memperoleh keselamatan dalam bekerja dalam bentuk penyediaan pakaian kerja/Alat Perlindungan Diri (APD).
3. Pasal 51 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) : mengatur mengenai hak untuk memperoleh cuti haid.
4. Pasal 68 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) : mengatur mengenai hak khusus keselamatan kerja karyawan wanita.

#### **B. Akibat hukum apabila pekerja/buruh wanita dan P.T. Sido Muncul tidak melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kontrak kerja yang telah dibuat oleh kedua belah pihak dan bagaimana perlindungan hukumnya**

Akibat hukum yang diterima oleh karyawan, pekerja/buruh karena tidak melakukan kewajiban yang sudah ditentukan oleh perjanjian kerja bersama diatur dalam Pasal 63 perjanjian kerja bersama sebagai berikut:

Karyawan akan dikenakan sanksi indisipliner apabila melakukan pelanggaran / perbuatan yang bertentangan dengan tata tertib/peraturan perusahaan/bertentangan dengan PKB ini dan/atau peraturan perundang-

undangan yang berlaku dalam bentuk :

1. Peringatan tertulis
  - a. Pertama (berlaku 6 Bulan)
  - b. Kedua (berlaku 6 Bulan)
  - c. Ketiga atau yang terakhir (berlaku 6 bulan)
  - d. Pertama dan merupakan yang terakhir
2. Mutasi
3. Penundaan kenaikan jabatan, dan atau penghentian fasilitas maupun tunjangan yang lain.
4. Penghapusan atau pencabutan jabatan, fasilitas maupun tunjangan lainnya.
5. Skorsing.
6. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Dalam hal sanksi indisipliner, semata-mata adalah merupakan pembinaan untuk karyawan itu sendiri agar bersungguh-sungguh didalam bekerja dan menjadikan kebaikan bagi karyawan itu sendiri.<sup>10</sup>

Sedangkan akibat yang diterima oleh pihak perusahaan apabila tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pemberi kerja, maka perusahaan mendapatkan sanksi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut :

- a. Sanksi pidana  
Ketentuan mengenai sanksi pidana diatur dalam BAB XVI dimulai dari Pasal 183 sampai dengan Pasal 188.
- b. Sanksi Administrasi  
Sanksi administratif yang dapat diberikan kepada perusahaan karena telah melanggar ketentuan yang diatur dalam peraturan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sanksi-sanksi yang dapat diterima sebagai berikut :
  - a. Teguran;
  - b. Peringatan tertulis;
  - c. Pembatasan kegiatan usaha;
  - d. Pembekuan kegiatan usaha;
  - e. Pembatalan persetujuan;
  - f. Pembatalan pendaftaran.

#### IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, PT. Sido Muncul telah memberikan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh wanita yang bekerja di perusahaannya sudah dijalankan dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja/buruh wanita tersebut meliputi perlindungan terhadap pekerja/buruh wanita yang bekerja pada malam hari, pemberian pelayanan kesehatan, perlindungan terhadap hak-hak pekerja wanita dan hak-hak khusus

---

<sup>10</sup> Perjanjian Kerja Bersama PT. Industri Jamu & Farmasi SidoMuncul, Tbk., Halaman 36

yang dimiliki oleh pekerja/buruh wanita.

Akibat hukum yang disebabkan tidak dilaksanakannya hak dan kewajiban dari para pihak yaitu pihak pekerja/buruh wanita dan pihak PT. Sido Muncul berupa :

1. Bagi pihak pekerja/buruh wanita

Bagi pihak pekerja/buruh wanita yang tidak melaksanakan kewajiban-kewajibannya sebagai pekerja di perusahaan akan menerima sanksi yang dicantumkan dalam Pasal 63 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dapat berupa peringatan tertulis, mutasi, penundaan kenaikan jabatan, dan atau penghentian fasilitas maupun tunjangan yang lain, penghapusan atau pencabutan jabatan, fasilitas maupun tunjangan lainnya, skorsing, pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

2. Bagi pihak PT. Sido Muncul

Sedangkan bagi perusahaan, sanksi yang diterima apabila tidak memenuhi kewajiban-kewajibannya sebagai perusahaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 186 sampai dengan Pasal 190. Yang mana sanksi yang dapat diterima dapat berupa sanksi pidana, maupun sanksi administratif.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh penulis maka penulis memberikan saran berupa :

1. Dalam pemberian tunjangan makan sebaiknya PT. Sido Muncul memberikan dalam bentuk nyata atau dalam bentuk makanan yang disediakan oleh kantin perusahaan atau melalui pihak ketiga yang semuanya dalam pengawasan dokter perusahaan. Karena hal ini sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Surat Edaran Menteri Tenaga kerja Republik Indonesia No.SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Dengan demikian diharapkan tetap terjaganya kondisi kesehatan pekerja / buruh dengan terjaminnya makanan dan minuman yang di konsumsinya.
2. PT. Sido Muncul harus memperbanyak bilik yang akan digunakan oleh pekerja/buruh wanita yang menggunakan ruangan laktasi untuk memompa ASI. Dengan demikian diharapkan setiap pekerja/buruh dapat memanfaatkan ruangan laktasi dengan lebih nyaman tanpa harus menunggu atau mengantri.

## **V. Daftar Pustaka Literatur :**

Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (



- Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007)
- Danang Sunyoto, *Hak Dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, (Jakarta: P.T. Buku Seru, 2013)
- Kartasapoetra & Widiyaningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1998)
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2000)
- Perjanjian Kerja Bersama PT. Industri Jamu & Farmasi SidoMuncul, Tbk.,
- Prasetya Irawan, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*, (Jakarta: FISIP UI, 2006)
- R. Joni Bambang S., *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung: C.V. Pustaka Setia, 2013)
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum Dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995)

### **Peraturan perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan